

令和5年度 浜松市の男女共同参画に関する事業所実態調査

日ごろ、市政の推進につきまして、ご理解・ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

浜松市では、男女共同参画基本計画に基づき、男女共同参画を推進する施策・事業の実施に努めています。本調査は、男女共同参画や女性活躍推進等に関する事業所の取組や状況等をお伺いし、施策・事業を見直すための基礎資料として活用することを目的に実施するものです。

つきましては、お忙しいなか誠にお手数ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答くださいますようお願いいたします。

2023年（令和5年）9月

浜松市長 中野 祐介

【ご回答にあたって】

対 象	市内の事業所より無作為に抽出した事業所 500 社
調査基準日	2023 年（令和 5 年）4 月 1 日
回答方法	<p><u>この調査票またはインターネットのいずれかでご回答ください。</u></p> <p>AかBのどちらか1つを選択してください。</p> <p>A) この調査票（紙）による回答</p> <p><u>この調査票に直接記入し、同封の返信用封筒（切手は不要）に入れて、郵便ポストに投函してください。事業所名・住所の記入は不要です。</u></p> <p>B) インターネットによる回答</p> <p><u>スマートフォン、タブレット、パソコンからご回答ください。</u></p> <p>①回答専用 WEB サイトにアクセス</p> <p>https://survey.zohopublic.jp/zs/uogmCN</p> <p>②調査票 ID 入力（この調査票の右上の 6 桁の番号）</p> <p><u>※ ID は重複回答を避けるためのものであり、回答者を特定するものではありません。</u></p> <p>③回答フォームに入力</p> <p>令和5年10月15日（日）までにご回答ください。</p> 
集計・公表	<p>調査結果は、市ホームページにおいて公表いたします。</p> <p>回答は全て無記名であり、<u>回答した事業所が特定されるものではありません。</u></p> <p>回答内容は全て統計的に処理し、<u>事業所名が公表されることはありません。</u></p>

《ご不明な点がございましたら、下記までお問合せください。》

浜松市 市民部 UD・男女共同参画課 〒430-8652 浜松市中区元城町 103 番地の 2

電話 (053)457-2561

Email : ud@city.hamamatsu.shizuoka.jp

■ ワーク・ライフ・バランスと育児・介護支援について

問1 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援のために、どのような取組を行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 短時間勤務制度
- 2 テレワーク制度
- 3 時差出勤制度
- 4 フレックスタイム制度
- 5 時間外労働の縮減
- 6 ノー残業デー制度
- 7 有給休暇の取得促進
- 8 看護・介護休暇制度
- 9 独自休暇制度
- 10 転勤免除や勤務地希望制度
- 11 託児施設の設置や施設利用料の補助
- 12 介護施設利用料の補助
- 13 育児・介護休業から復職した従業員への配慮
- 14 従業員への制度の周知や意識啓発
- 15 特に行っていない
- 16 その他（)

問2 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現や育児・介護支援に取り組むことで、どのような効果やメリットがあると思いますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 事業所イメージがアップする
- 2 優秀な人材が確保できる
- 3 従業員の生産性が向上する
- 4 従業員が心身ともに健康で、労働意欲が高まる
- 5 女性の活躍・登用につながり、女性従業員の意識や意欲が高まる
- 6 従業員全体の意識改革を図ることができる
- 7 組織の活性化につながる
- 8 職場内の体制を見直し、業務の効率化を図ることができる
- 9 特にない
- 10 その他（)

問3 貴事業所では、従業員のワーク・ライフ・バランス実現に取り組むうえで、どのような課題がありますか（あてはまるもの全てに○）

- 1 経営トップや管理職の理解や協力を得ることが難しい
- 2 社員への取組の意義や法律の周知・理解が進まない
- 3 自社に必要な取組がわからない
- 4 内容や計画を検討するための体制整備や担当者の時間確保が難しい
- 5 職種によって制度の利用のしやすさに差がある
- 6 部署によって制度の利用のしやすさに差がある
- 7 制度を利用した人のキャリア形成が難しい
- 8 社員のニーズが多様なので、制度的に対応しきれない
- 9 特にない
- 10 その他（ _____ ）

問4 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち育児休業の取得を開始した人数（取得の申出をしている者も含む）をお答えください。※0人の場合は「0」とお答えください。

出産した女性従業員： _____人
（そのうち育児休業取得を開始した人数： _____人）

配偶者が出産した男性従業員： _____人
（そのうち育児休業取得を開始した人数： _____人）

問5 貴事業所において、昨年度（令和4年度）1年間に、介護休業を取得した従業員の人数をお答えください。※0人の場合は「0」とお答えください。

介護休業を取得した女性従業員： _____人
介護休業を取得した男性従業員： _____人

問6 一般的に、男性の育児休業取得が、なかなか進まない原因は何だと思いますか。
(あてはまるもの全てに○)

- 1 「男は仕事、女は家庭」という考えがあるから
- 2 休業中の業務に支障をきたすから (代替要員の確保等)
- 3 職場で男性が育児休業を取得できる雰囲気がないから
- 4 休業中の生活が困難になるから
- 5 妻が育児をするので、育児休業を取得する必要がない
- 6 特にない
- 7 その他 ()

問7 貴事業所において、育児休業制度や介護休業制度を定着させるうえで、問題と思われることは何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 休業期間中の代替要員の確保が難しい
- 2 休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
- 3 休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
- 4 休業者の周りの人の業務負担が多くなる
- 5 代替要員では業務が務まらなかつたり、効率が落ちたりする
- 6 制度を利用しやすい雰囲気が職場内にない
- 7 利用する人と利用しない人の不公平感がある
- 8 休業中の賃金等の負担が大きい
- 9 復職時に技術・能力が低下している場合がある
- 10 特にない
- 11 その他 ()

■ 女性活躍推進について

問8 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠・出産などのライフステージの節目において、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(1つに○)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続する
- 2 結婚するまで働く
- 3 出産するまで働く
- 4 出産するまで働いて、育児が一段落してから復職する
- 5 その他 ()

問9 貴事業所では、女性従業員にいつまで働き続けてほしいと思いますか。(1つに○)

- 1 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を継続してほしい
- 2 結婚するまで働いてほしい
- 3 出産するまで働いてほしい
- 4 出産するまで働いて、育児が一段落してから復職してほしい
- 5 その他 ()

問10 貴事業所では、女性従業員が活躍するために、どのような取組を行っていますか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 仕事と家庭を両立させるための支援制度を充実させている
- 2 女性の少ない職場・職種へ女性従業員を積極的に配置している
- 3 女性を積極的に正社員として雇用している
- 4 性別により異なる評価をすることのないよう、人事基準を明確に定めている
- 5 業務に必要な知識や能力、資格取得の教育や研修を女性向けに特別に実施している
- 6 育児・介護休業取得期間の有無に関わらず昇進させている
- 7 男性管理職に対し、女性活躍の重要性についての啓発を行っている
- 8 特に行っていない
- 9 その他 ()

問11 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、問題や課題を抱えていますか。(あてはまるもの全てに○)

※女性従業員がいない事業所の場合は、一般的な意見として回答してください。

- 1 女性には家庭での役割があるので、長時間の労働を要求しにくい
- 2 女性従業員自身が、管理職になることを望んでいない
- 3 男性従業員に、女性管理職に対する理解が不足している
- 4 管理能力の面で、女性の適任者が少ない
- 5 女性はすぐ辞めてしまうので、人材として育成しにくい
- 6 目標や手本となる女性の先輩職員がいないので、次の世代が育たない
- 7 顧客が女性管理職を嫌がる
- 8 積極的に女性を管理職に登用するという意識が醸成されていない
- 9 特にない
- 10 その他 ()

問 12 貴事業所において、妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した女性従業員を対象に再雇用制度を設けていますか。(1つに○)

- 1 就業規則等に定めている(→問 13・14へ)
- 2 慣行として行っているが、明文化していない(→問 13・14へ)
- 3 設けていない(→問 15へ)

問 13 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。貴事業所において、女性従業員の再雇用制度を設けている理由は何ですか。(あてはまるもの全てに○)

- 1 労働力不足へ対応するため
- 2 優秀な人材を確保するため
- 3 女性従業員の定着率を向上させるため
- 4 事業所内の福祉の向上によって、勤労意欲を高めるため
- 5 女性の勤労意欲が高いから
- 6 事業所のイメージアップになるから
- 7 特にない
- 8 その他 ()

問 14 問 12 で、「1 就業規則等に定めている」「2 慣行として行っているが、明文化していない」と回答した方にお聞きします。女性従業員の再雇用後の雇用形態はどうなりますか。(1つに○)

- 1 正規従業員
- 2 非正規従業員(パート・アルバイト等)
- 3 年齢により異なる
- 4 特に決めていない
- 5 その他 ()

■ コロナ禍以降の職場環境の変化について

問 15 貴事業所では、コロナ禍を契機に従業員の雇用や待遇について変化はありましたか。
 (それぞれ1つに○)

①非正規女性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
②非正規男性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
③正規女性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
④正規男性従業員の人数	減らした	変化なし	増やした
⑤非正規女性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑥非正規男性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑦正規女性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた
⑧正規男性従業員の賃金	下げた	変化なし	上げた

問 16 貴事業所では、コロナ禍を契機に導入した制度や取組はありますか。(あてはまるもの全てに○)

1 テレワーク制度 2 時差出勤制度 3 フレックスタイム制度 4 サテライトオフィスの整備 5 オンライン会議 6 副業・兼業の容認 7 デジタル化の推進 8 特にない 9 その他 ()

■ ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラなど）について

問 17 貴事業所では、ハラスメント防止のための規定を定めていますか。（1つに○）

- | | |
|---------|----------|
| 1 定めている | 2 定めていない |
|---------|----------|

問 18 貴事業所では、ハラスメントに対して、どのような取組を行っていますか。
（あてはまるもの全てに○）

- | |
|---|
| 1 ハラスメントがあってはならない旨の方針を明確にし、周知している |
| 2 ハラスメント行為者に対して厳正に対処する旨の方針及びその内容を就業規則等に規定し、周知している |
| 3 ハラスメント防止のための研修を実施している |
| 4 ハラスメントに関する担当者や相談窓口を設置している |
| 5 発生時の対応マニュアルを作成している |
| 6 特にない |
| 7 その他（) |

問 19 ハラスメントが起きたときに対応で困ること、難しいと感じることは何ですか。
（あてはまるもの全てに○）

- | |
|-------------------------|
| 1 どこまでがハラスメントに該当するかの線引き |
| 2 事実の確認・認定（加害者・被害者とも） |
| 3 プライバシーの確保・保護 |
| 4 被害者の精神的ケア |
| 5 加害者に問題の大きさを理解させること |
| 6 加害者への処分を含めた対応 |
| 7 顧客や取引相手が加害者の場合の対応 |
| 8 相談を受ける際の留意点や相談後の対処方法 |
| 9 特にない |
| 10 ハラスメントが起きたことがない |
| 11 その他（) |

■ 性の多様性の理解促進について

問 20 貴事業所では、LGBTQ などの性的マイノリティの従業員への配慮について、どのような取組を行っていますか。（あてはまるもの全てに○）

- 1 性的指向・性自認等に関するハラスメントについて社内規定等に記載
- 2 性的指向・性自認等に関する相談窓口の設置
- 3 理解促進のための従業員向け研修の実施
- 4 採用時における配慮や公正な人事評価の徹底
- 5 採用時の応募書類や社内書類における性別記載欄の廃止や配慮
- 6 性別にかかわらず利用できるトイレや更衣室などの環境整備や配慮
- 7 パートナーシップ宣誓制度を活用した福利厚生や休暇制度
- 8 特に行っていない
- 9 その他（ ）

■ 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場づくりの実現に向けて

問 21 貴事業所として、性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に重要な取組は何だと思えますか。（3つまで○）

- 1 募集・採用における男女差をなくすこと
- 2 配置・昇進・評価・教育訓練における男女差をなくすこと
- 3 性別や雇用形態にかかわらず、同一労働同一賃金の原則を徹底すること
- 4 定年・退職・解雇における男女差をなくすこと
- 5 積極的に管理職への女性登用を進めること
- 6 性別による仕事の分業を行わないこと
- 7 パワハラ・セクハラ・マタハラ等のハラスメント防止措置を徹底すること
- 8 LGBTQ など、性的マイノリティに配慮した募集や採用、労働環境整備を行うこと
- 9 育児・介護休業制度が、男女共に活用されるよう従業員に積極的に働きかけること
- 10 仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備を十分に進めること
- 11 育児などで退職した場合の再就職の機会を増やすこと
- 12 生理等の女性特有の健康課題について、正しい知識と理解を広めること
- 13 相談窓口を充実すること
- 14 特になし
- 15 その他（ ）

問 22 性別にかかわらず誰もが活躍できる職場環境を実現するために、特に行政に望むことは何ですか。(3つまで○)

- 1 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍などに関する研修・セミナー等の開催
- 2 事業所内研修のための講師派遣
- 3 各種制度や規定の整備のためのアドバイザーの派遣
- 4 男性の家事・育児・介護参加を促すための情報提供や啓発
- 5 女性の社会進出のための職業訓練や職業教育の実施
- 6 女性の就労継続や再就職のための伴走型の支援
- 7 生理等の女性特有の健康課題に取り組む事業所への支援
- 8 男女共同参画の推進に取り組む事業所の事例紹介
- 9 男女共同参画の推進に取り組む事業所の認証・表彰制度
- 10 男女共同参画の推進に取り組む事業所への助成制度
- 11 保育施設・保育サービスの充実
- 12 高齢者や障がい者、傷病者のための施設や介護サービスの充実
- 13 法律や制度に関する情報提供や相談窓口の充実
- 14 性の多様性の理解促進のための講座・研修・セミナー等の開催
- 15 特にない
- 16 その他 ()

■ 最後に貴事業所について記入してください。

I 貴事業所の業種に当てはまるものを選んでください(1つに○)

- | | |
|----------------------|----------------------|
| 1 農業・林業 | 2 漁業 |
| 3 鉱業、採石業、砂利採取業 | 4 建設業 |
| 5 製造業 | 6 電気・ガス・熱供給・水道業 |
| 7 情報通信業 | 8 運輸業・郵便業 |
| 9 卸売業・小売業 | 10 金融業・保険業 |
| 11 不動産業・物品賃貸業 | 12 学術研修、専門・技術サービス業 |
| 13 宿泊業・飲食サービス業 | 14 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 15 教育・学習支援業 | 16 医療・福祉 |
| 17 複合サービス業(郵便局、協同組合) | 18 サービス業(他に分類されないもの) |

